

# La compresión salarial y la brecha salarial de género

Las instituciones que fijan los salarios reducen la brecha salarial de género, pero pueden reducir el empleo para algunas mujeres

## DISCURSO DE ASCENSOR

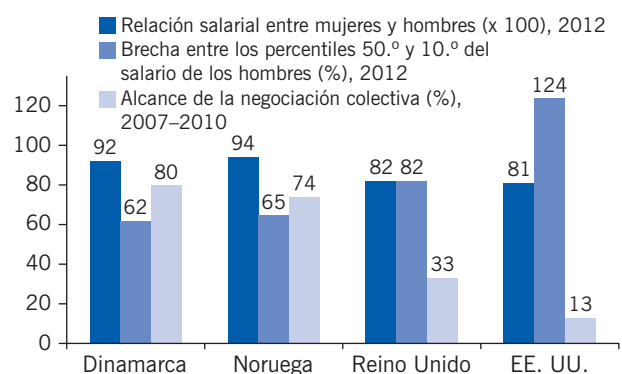
Existen grandes diferencias internacionales en la brecha salarial de género. Entre 2010 y 2012, el salario de las mujeres se acercaba al de los hombres en algunos países desarrollados, pero en otros, la brecha continuaba siendo grande. Debido a que el nivel educativo medio, la experiencia y las ocupaciones e industrias son diferentes entre hombres y mujeres, son muchos los factores que pueden influir en la brecha salarial de género. Entre ellos está la oferta y demanda de habilidades, los sindicatos y los salarios mínimos, que influyen en los beneficios que aporta la educación, la experiencia y las diferencias salariales profesionales en la economía en general. La compresión de salarios reduce la brecha salarial de género, pero también disminuye la demanda de mujeres trabajadoras.

## HALLAZGOS CLAVE

### Pros

- + Las instituciones que fijan los salarios y los comprimen en el extremo inferior de la escala aumentan desproporcionadamente los salarios de los trabajadores que menos ganan, lo que reduce la desigualdad.
- + La compresión de salarios aumenta el salario de las mujeres más que el de los hombres porque es más probable que ellas estén en el extremo inferior de la escala.
- + Los salarios mínimos pueden reducir la explotación de los trabajadores con salarios bajos y mejorar la eficiencia económica.

## Relación salarial entre mujeres y hombres, desigualdad salarial entre hombres y alcance de la negociación colectiva



Fuente: cálculos basados en datos de la OCDE. En internet: <http://bit.ly/1FUtepe>; <http://bit.ly/1DY8Wfs>; <http://bit.ly/1DY8ZrE>

IZA  
World of Labor

### Contras

- Reducir las diferencias salariales en función de las habilidades puede afectar de forma negativa a la asignación de recursos en una economía al reducir los incentivos de los trabajadores para adquirir habilidades.
- Los trabajadores que menos ganan, como las mujeres, pueden sufrir pérdidas de empleo a causa de los salarios mínimos.
- Reducir las diferencias salariales profesionales puede reducir los incentivos de las mujeres para ocupar puestos dominados por los hombres y contribuir así a la continuación de la segregación profesional por género.
- Si las instituciones que fijan los salarios tienen efectos sobre el paro, también pueden tener efectos en la muestra utilizada para medir la brecha salarial de género.

## MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Comprender la brecha salarial de género ayuda a evaluar la eficiencia del mercado laboral. La fijación de salarios, la negociación colectiva y los salarios mínimos elevan el extremo inferior de la escala salarial y aumentan desproporcionadamente el salario de las mujeres, pero con efectos negativos en el empleo. La compresión de las diferencias salariales puede reducir los incentivos de las mujeres para ocupar puestos dominados por hombres y los incentivos de los trabajadores para adquirir habilidades. Las políticas para reducir la segregación laboral por género y las interrupciones profesionales de las mujeres pueden reducir la brecha salarial de género sin los efectos negativos de la compresión salarial en el empleo.